



Peking

*Arbetsmarknadsråd
Oscar Berger*

Kina socialförsäkringslag träder i kraft - gäller även utländska arbetstagare

- Kinas första enhetliga socialförsäkringslag, som klubbades igenom i oktober 2010, träder i kraft den första juli.
- Den största förändringen, med svenska ögon sett, är att utländska arbetstagare i Kina täcks av den nya lagen och därmed måste bidra till det kinesiska socialförsäkringssystemet.
- Hur implementeringen gällande utländska arbetstagares inkorporering i systemet kommer att ske är i dagsläget oklart. Alltjämt fattas direktiv på främst provinsiell nivå som väntas tydliggöra hur lagen ska verkställas.
- Lagen kan, beroende på hur den implementeras, komma att leda till ökade kostnader för företag (kinesiska och utländska) som anställer utlänningar i Kina samt för de enskilda utlänningar som tar anställning i landet.

1 juli träder Kinas första enhetliga socialförsäkringslag i kraft. I veckan informerade Ministry of Human Resources and Social Security (MOHRSS, Kinas arbetsmarknads- och socialministerium) utländska aktörer kring lagens innehåll och implementering. Ambassaden har i samband med att lagen klubbades igenom i oktober förra året rapporterat kring bakgrunden till lagen samt dess övergripande innehåll. På pappret täcks redan kinesiska medborgare

av olika socialförsäkringssystem beroende på var de bor och vad de arbetar med. Lagen innebär för dem (och för landets arbetsgivare) mest en konsolidering av redan existerande system. Fokus i detta TM ligger istället på den nya information som i samband med MOHRSS:s dragning framkom gällande hur den nya lagen kommer att påverka anställningen av utländska arbetstagare i Kina.

I lagen är det endast artikel 97 som berör utlänningar. Denna konstaterar i all enkelhet att "Foreign nationals who are employed in the Chinese territory shall enroll in the social insurance system in accordance with this law". Det har i den debatt som följde stiftandet av lagen förra året förekommit oklarhet kring huruvida detta "shall" kan tydas som en rekommendation snarare än ett åläggande. Deputy Director Xu Yanjun vid Social Insurance Administration Center (en myndighet inom MOHRSS) tydliggjorde emellertid att utlänningar som 1.) arbetar i Kina för kinesiska företag eller 2.) arbetar i utländska företags verksamheter i Kina under mer än sex månader *måste* delta i de fem socialförsäkringar som lagen täcker (pension, hälsa, arbetslöshet, arbetsskada samt havandeskap). Undantag gäller för de länder, i dagsläget Sydkorea och Tyskland, som i bilaterala avtal kommit överens om att arbetstagare som tar anställning i Kina (samt vice versa, kinesiska arbetstagare i Sydkorea samt Tyskland) endast deltar i sitt egna lands socialförsäkringssystem. Vidare förklarade Xu att lagen även gäller utlänningar som av utländska företag skickas till Kina för att under en begränsad tid (dock längre än sex månader) arbeta vid företagets Kinakontor, d.v.s. så kallade "expats".

Lokalt anställd personal vid utländska ambassader förefaller i vissa avseenden utgöra ett undantag. Enligt Rui Lixin vid MOHRSS:s Department of Laws and Regulations som också deltog vid briefingen kan såväl utländsk som kinesisk personal som anställs direkt av ambassaderna stå utanför socialförsäkringssystemet. Personal som å andra sidan anställs via de kinesiska myndigheternas så kallade Diplomatic Service Bureau (DSB) måste emellertid ingå i systemet. För ambassadens vidkommande förefaller detta inte leda till några förändringar då i dagsläget samtliga lokalanställda svenskar anställs direkt och alla kinesiska lokalanställda anställs via DSB.

Vid briefingen framkom även att utländska arbetstagare som tar del i pensionsförsäkringen (som betalas delvis av arbetsgivaren, delvis av arbetstagaren själv) men som arbetar i Kina kortare tid än de 15 år som krävs för att vara berättigad till pension förlorar rätten till kinesisk pension. Xu framhöll dock att det i sådana fall finns möjlighet att "kompensera för de

saknade åren” för att nå upp i de nödvändiga 15 åren, alternativt lägga sparandet ”på is” till dess att individen eventuellt återvänder till Kina för fortsatt anställning.

Vad gäller den generella implementeringen av lagen i relation till utländska arbetstagare saknas ännu – trots att lagen träder i kraft inom kort – en mängd direktiv, främst på provinsuell nivå, som tydliggör hur detta i praktiken bör gå till. Xu framhöll att nationella lagar i Kina endast utgör ett juridiskt ramverk inom vilket lokala myndigheter måste stifta mer specifika regler. Då de flesta av Kinas socialförsäkringar är provinsieellt baserade innebär detta att olika regler kan komma att gälla för exempelvis Shanghai och Peking. Xu lovade att MOHRSS ska försöka publicera lokala regler på engelska så fort de blir tillgängliga.

Kommentarer

Att Kina nu planerar att implementera en mer enbetydig socialförsäkringslag bör ses som ett positivt tecken då många kineser idag lever under osäkra förhållanden där sjukdom och ålderdom utgör en potentiellt tung ekonomiska börda. Tidigare existerande socialförsäkringsystem har endast fungerat sporadiskt. Förhoppningsvis kan den nya lagen leda till bättre koordinering och implementering med följden att fler kineser kan åtnjuta systemets fördelar.

Samtidigt kan det plötsliga och långtgående men ännu vagt definierade inkluderandet av utländsk arbetskraft i systemet få oväntade konsekvenser. Om lagen implementeras och verkställs fullt ut kan detta komma att öka företagens samt utländska arbetstagares utgifter substantiellt. Huruvida det i slutändan blir så återstår alltså att se. Vidare riskerar den snårskog av lokala regleringar som väntas under de kommande månaderna göra det krångligt för företag som anställer utlänningar att veta exakt vad som gäller i olika delar av landet.

Då en majoritet av utländska arbetstagare i Kina inte stannar i landet mer än några år – och därmed inte bidrar till pensionsförsäkringen de 15 år som krävs för berättigande till kinesisk pension – finns även risk att många utlänningar går miste om de individuella inbetalningar som görs under de år de är anställda i Kina.

Beroende på hur lagen implementeras kan det finnas en poäng i att se över eventuella fördelar med ett bilateralt avtal kring socialförsäkringar likt de Kina idag har med Sydkorea och Tyskland.

FREDÉN